

# **Relazione illustrativa al contratto integrativo decentrato giuridico 2023-2025 del Comune di Modena**

## **Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione del Contratto integrativo decentrato: 27.7.2023; sottoscrizione definitiva in data 31.8.2023, successivamente alla certificazione dei Revisori dei Conti in data 7.8.2023 e alla deliberazione di G.C. n. 434 del 25.8.2023 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Periodo temporale di vigenza: anni 2023-2025

### Composizione della delegazione trattante:

- Parte pubblica: Direttore Generale, nella persona della dott.ssa Valeria Meloncelli; Dirigente responsabile del Settore Risorse Umane e Affari istituzionali, nella persona della dott.ssa Lorena Leonardi; Funzionario responsabile dell'Ufficio Amministrazione del personale e Bilancio, nella persona della dott.ssa Susetta Sola (deliberazione di G.C. n. 680 del 6.12.2022)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali
- Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP

Soggetti destinatari: i dipendenti del Comune di Modena

### Materie trattate dal contratto:

Gli oggetti trattati dal presente contratto sono:

1. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
2. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del decentrato stabili e variabili
3. Informazione e confronto
4. Titolari di incarichi di elevata qualificazione
  - 4a. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) (art. 17 commi 4 e 5; art. 18; art. 20 CCNL 2019-2021)
  - 4b. Altri trattamenti accessori per i titolari degli incarichi di EQ

5. Progressioni economiche all'interno delle aree
6. Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale e organizzativa
7. Trattamenti accessori del personale correlati agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lettere b) del CCNL 2015-2018 (riferimento art. 80, c. 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022)
8. Trattamenti accessori del personale correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art. 43 della legge 449/1997
9. Organismo paritetico per l'innovazione
10. Bacheca sindacale elettronica
11. Lavoro a distanza
12. Rapporto di lavoro a tempo parziale
13. Orario di lavoro e flessibilità oraria
14. Reperibilità
15. Indennità per specifiche responsabilità
16. Indennità di condizioni di lavoro
17. Polizia locale: Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
18. Polizia locale: Indennità di servizio esterno
19. Polizia locale: Indennità di funzione
20. Polizia locale: Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
21. Compensi derivanti da specifiche norme di legge
22. Formazione
23. Salute e Sicurezza
24. Welfare integrativo

Intervento dell'organo di controllo interno: la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti è stata acquisita in data 7.8.2023, v. allegato 1 (Parere Revisori)

#### Altri adempimenti procedurali

- 1) Il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), ai sensi del comma 3-bis dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000, ed è disciplinato dal Titolo 6 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del vigente Regolamento di organizzazione. Per l'anno 2023 il Piano della Performance è rappresentato dalla sottosezione Performance del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)

2023-2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 124 del 4.4.2023. Il PIAO prevede periodiche rendicontazioni e, a consuntivo, la Relazione sulla Performance viene verificata dal Nucleo di valutazione.

- 2) Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2022-2024 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 25.1.2023 ed è successivamente confluito nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. n. 124 del 4.4.2023.

## **Modulo 2: illustrazione dell'articolato del contratto**

### 1) Illustrazione delle disposizioni del contratto integrativo

**Durata del contratto giuridico.** Il contratto giuridico ha valenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, fatte salve eventuali modifiche, anche parziali, che si rendano necessarie per motivate esigenze o per nuove disposizioni contrattuali nazionali. Al termine del secondo anno verranno verificati gli effetti dell'applicazione del presente contratto integrativo decentrato per apportare eventuali correttivi.

**Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.** Il contratto decentrato definisce:

- i criteri e le modalità con cui si svolgerà la valutazione dei dipendenti titolari di incarico di Elevata Qualificazione, sulla base del sistema di valutazione vigente e comprendendo i casi di incarico *ad interim*
- gli ulteriori trattamenti accessori che possono essere erogati ai titolari di EQ, sulla base di specifiche previsioni normative o contrattuali
- gli assorbimenti del premio di risultato nei casi eventuali di corresponsione degli incentivi sopra indicati, applicando differenti aliquote per scaglione di incentivo corrisposto.

**Progressioni economiche all'interno delle aree e "differenziali stipendiali".** Il contratto definisce modalità e criteri da impiegare nelle procedure selettive di area, attivabili annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, per l'attribuzione di differenziali stipendiali. Individuati i requisiti per prendere parte alla procedura selettiva, si definisce che le graduatorie saranno formate in base a un punteggio costituito dalla combinazione ponderata di due fattori: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (peso 60%) ed esperienza professionale (peso 40%), oltre a un punteggio aggiuntivo, pari al 3% del punteggio totale, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. In caso di parimero si prevede di applicare criteri di preferenze basati sulla esperienza/anzianità di servizio. Infine, si definisce che il numero dei differenziali attribuibili ogni anno sarà pari al 45% degli aventi diritto nell'ambito di ciascuna area, entro il limite di spesa di 170.000 euro annui e comunque compatibilmente con le risorse stanziate.

**Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale e organizzativa.** Il contratto definisce quali dipendenti siano destinatari del premio, in applicazione del vigente sistema di valutazione dell'Ente, la correlazione tra valutazione e valore del premio e la percentuale massima del 40% dei dipendenti di ciascun settore a cui può essere attribuita la valutazione della fascia massima 110-120 punti. Si definiscono inoltre i criteri e le aliquote per le compensazioni del premio di produttività nel caso di corresponsione di incentivi previsti da norme di legge o contrattuali, nonché le previsioni in caso di mobilità interna, assenze, part-time e mansioni superiori.

**Incentivi correlati agli obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lettere b) del CCNL 2015-2018 e incentivi correlati ai servizi resi conto terzi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.** Il contratto prevede che tali incentivi siano distribuiti al personale coinvolto a condizione che abbiano una valutazione della prestazione individuale almeno pari a 80 punti e in relazione al fattore di correlazione con le aree.

**Lavoro a distanza.** Per la Regolamentazione del lavoro a distanza (agile e da remoto), si rinvia agli esiti del confronto sindacale in atto, relativo a criteri generali delle modalità attuative, per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro e di priorità per l'accesso. Si rinvia inoltre all'apposita sottosezione del PIAO per gli obiettivi correlati al lavoro agile ed il relativo sistema di monitoraggio.

**Orario di lavoro.** La sezione dedicata all'orario di lavoro si articola nei seguenti titoli:

**a) flessibilità oraria.** Trascorso un periodo di sperimentazione, il contratto introduce stabilmente la flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, convenzionalmente stabilita in 1 ora dalle 7.45 alle 8.45.

Inoltre è ammessa una ulteriore flessibilità di 30 minuti, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, per i dipendenti con particolari situazioni personali, sociali o familiari, elencate nel contratto.

**b) Pausa.** Il contratto, in accordo con il CCNL 2019-2021, introduce la possibilità per il personale non in turno, quando la prestazione eccede le sei ore, di fruire di una pausa effettiva di almeno 10 minuti, senza maturazione del buono pasto. I dipendenti, compresi quelli in turno, che svolgono l'attività lavorativa nei servizi possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata minima di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

**c) Festività infrasettimanale.** I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per riposo compensativo o corresponsione dell'indennità di turno, comunicando la propria opzione secondo quanto stabilito nel contratto.

**Indennità per specifiche responsabilità.** Il contratto stabilisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, da confermare o modificare annualmente, del dirigente responsabile. Vengono elencate le tipologie di specifiche responsabilità per le quali si può prevedere l'indennità e i requisiti per il riconoscimento ed i parametri rispetto alle presenze e assenze per la quantificazione dell'indennità.

**Indennità di condizioni di lavoro.** Il contratto definisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro, al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute, individuando i fattori rilevanti di disagio e di rischio, l'importo giornaliero riconosciuto per ognuno di essi, i requisiti per il riconoscimento e le modalità di erogazione.

**Personale Polizia Locale.** La sezione dedicata alla Polizia Locale si articola nei seguenti titoli:

**a) Indennità di servizio esterno.** Il contratto definisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno, al personale della polizia locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, individuando i fattori di disagio/rischio, l'importo per le diverse fasce orarie di svolgimento del turno, i requisiti per il riconoscimento (per i giorni di effettivo servizio esterno e in misura proporzionata alla prestazione oraria resa) e le modalità di erogazione.

**b) Indennità di funzione.** Il contratto stabilisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità di funzione al personale della Polizia Locale incaricato di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità, attribuite con provvedimento formale del Comandante. Vengono elencate, a titolo esemplificativo, delle attività per le quali prevedere tale indennità e si definiscono i requisiti per il riconoscimento ed i parametri per la quantificazione dell'indennità, basati su una scala parametrica costituita da coefficienti correlati alla tipologia delle responsabilità assunte e al grado rivestito.

**c) Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.** Il contratto riprende la disciplina contenuta nel regolamento adottato dal Consiglio Comunale.

**Altri temi.** Il contratto inoltre riprende quanto già stabilito e applicato in base a regolamenti o protocolli d'intesa in merito a:

- Organismo paritetico per l'innovazione
- Bacheca sindacale elettronica
- Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Reperibilità
- Compensi derivanti da specifiche norme di legge
- Formazione
- Salute e Sicurezza
- Welfare integrativo
- Identità alias
- Congedi e agevolazioni per le donne vittime di violenza

## 2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa:

Trattandosi di contratto esclusivamente normativo, non vi sono indicazioni in merito alla destinazione delle risorse per la contrattazione integrativa

3) Effetti abrogativi impliciti: il contratto decentrato ha valenza triennale 2023-2025 e ha effetti abrogativi del precedente decentrato giuridico 2021-2023 (accordo n. 2/2021, integrato dall'accordo n. 6/2022).

4) Attestazione della coerenza con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa: per l'anno 2023 verrà applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Comune di Modena approvato con Delibera di Giunta n. 517 del 29.09.2020 e aggiornato con le successive deliberazioni n. 28/2021 e n. 499/2022. Tale sistema prevede in sintesi:

a) un nuovo disegno del ciclo della performance organizzativa, incentrato su un'analisi multifattoriale e pluridimensionale articolata in differenti ambiti di valutazione e relativi indicatori di misura;

b) una valutazione della prestazione individuale articolata, ai sensi del D.lgs 150/2009 in tre aree: il raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali, il contributo individuale dato alla performance della unità organizzativa di appartenenza, le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi (nelle nuove schede quest'ultima area è articolata in più voci). Il dirigente valutatore procede annualmente alla compilazione delle schede individuali di valutazione, associando ad ogni giudizio un punteggio. Gli incentivi corrisposti sono differenziati in quanto correlati alla fascia di punteggio raggiunto da ogni operatore, e solo il 40% dei dipendenti può essere posto nella fascia più alta.

Tale metodologia è già stata utilizzata per la corresponsione degli incentivi 2022 ed è pubblicata, unitamente ai risultati delle valutazioni degli anni dal 2013 al 2022 sul sito istituzionale del Comune, alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'integrazione al contratto integrativo: tutti gli incentivi, compresi quelli per servizi resi a conto terzi (ex art. 43 della legge 449/1997), sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati rispettivamente nella sottosezione Performance del PIAO 2023-2025; tale strumento programmatico contiene quindi i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v. modulo 1 della presente relazione).

I documenti sopra citati sono pubblicati annualmente sul sito istituzionale del Comune, alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Comune di Modena  
Il Collegio dei Revisori

Comune di Modena  
Settore Risorse umane e affari istituzionali  
Ufficio Amministrazione del personale e  
Bilancio

Parere n. 93

**Oggetto: Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena - Giuridico 2023-2025**

Addì, 7 Agosto 2023 il collegio dei revisori del Comune di Modena, nelle persone della Ragioniera Romana Romoli, Dott.ssa Barbara De Giacomi e del Rag. Luciano Tario, dopo confronto tra gli stessi a mezzo di ausili informatici, provvedono ad esprimere il proprio parere in merito all'argomento citato in oggetto ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL. e s.m.i..

Il sottoscritto Collegio ha esaminato:

1. l'ipotesi di accordo "Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena-Giuridico 2023-2025", siglato dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali, Prot. n. 289439/2023 relativamente solo alla parte normativa;
2. la relazione illustrativa all'ipotesi di accordo sopra citata;
3. la relazione tecnico-finanziaria predisposta secondo gli schemi ministeriali , non contenente dati economici finanziari ;

Ai sensi dell'art. 40 Comma 3 sexies Dlgs 165/2001

esprime parere favorevole

- all'ipotesi di accordo "Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Modena-Giuridico 2023-2025" per la parte oggi presentata per il personale dipendente del Comune di Modena.

Il Collegio dei Revisori

Romana Romoli  
Barbara De Giacomi  
Luciano Tario

*(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.)*